

ПРОФСОЮЗНЫЕ ФУНКЦИОНЕРЫ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Трансформация норм, стандартов, типов поведения и ценностей, связанная со стадией формационных преобразований современного российского общества неизбежно привела к изменению базовых социальных институтов. Одним из таких институтов мы считаем профессиональные союзы. Обладая значительными ресурсами и возможностями воздействия на общественные явления и процессы, профсоюзы представляют собой активно действующий субъект в системе регулирования социально-трудовых отношений.

Однако в изменившихся условиях профсоюзы вынуждены осваивать новые для себя функции: если в советское время они оказывали всяческую поддержку власти, то в настоящий период выполняют функции оппозиции власти.

Здесь – в изменении функций профсоюзов как социального института при сохранении прежней институциональной оболочки – кроется достаточно серьезное противоречие, препятствующее, на наш взгляд, эффективной реализации заявленных профсоюзами целей.

Функционирование социального института – это, в конечном счете, статусно-ролевое взаимодействие индивидов, включенных в этот институт. Одной из ключевых групп в рамках данного института является социально-профессиональная группа работников аппарата профсоюзов, представляющая собой штатный состав работников профсоюзных органов разного уровня. Выполняя координирующие функции и представляя интересы огромной массы трудящихся перед властью, работники аппарата профсоюзов должны быть адаптированными к новым условиям. Формальные признаки, характеризующие возраст «аппаратчиков», стаж работы в профсоюзе и др. дают основания для высказывания сомнений по данному вопросу. Однако, для научного разрешения проблемы необходим комплексный анализ профсоюзных функционеров как особой социально-профессиональной группы и «аппаратчиков» как ее составляющей. Ключевыми позициями для исследования должны, по нашему мнению, быть разделяемые нормы и ценности, необходимо дать качественную характеристику работников аппарата профсоюзов.

По данной проблематике в 2007 году на базе Пермского краевого совета профсоюзов и его членских организаций автором было проведено комплексное социологическое исследование, основными методами которого стали экспертный опрос и наблюдение в условиях полного участия.

Объектом исследования стали эксперты следующих двух классов: метagrуппа «внутренних» экспертов, которую составляют работники аппарата профсоюза и метagrуппа «внешних» экспертов – основных агентов взаимодействия с работниками аппарата профсоюзов, что сделало возможным провести сравнительный анализ инсайдерских и аутсайдерских оценок.

Одной из основных задач в рамках исследования стало изучение ценностного сознания и ценностных ориентаций социально-профессиональной группы работников аппарата профсоюзов. Необходимость решения данной задачи заключалась в том, что именно это, по нашему мнению, даст возможность выявить степень адаптации изучаемой социально-профессиональной группы к новым социальным условиям. В конечном итоге, от того, насколько адекватно воспринимают работники аппарата профсоюза смену иерархии ценностей (в том числе и трудовых) зависит то, насколько эффективна будет дея-

тельность аппарата в современных изменившихся условиях и его социальные перспективы.

Выводы по данной части исследования в самых общих чертах можно свести к следующему. Ценностное сознание исследуемой социально-профессиональной группы отличается достаточным консерватизмом. В качестве доминантных преобладают эгалитарные ценности (справедливость, равенство, защищенность и т.п.). Ценности власти, статуса, карьеры занимают последние строки в общей шкале.

Особое внимание было уделено отношению респондентов к рынку. Исследование показало, что рыночные отношения в той или иной мере восприняты респондентами как социальная реальность. Однако в ходе анализа выяснилось, что адаптация к рыночным условиям носит вынужденный, в основном приспособленческий характер.

В рыночных условиях роль профсоюзов как, в конечном счете, единственного защитника прав наемных работников, неизбежно возрастает. Однако здесь речь идет скорее о теоретической модели регулирования социально-трудовых отношений. Множество исследований показывает, что, к сожалению, авторитет «классических» профсоюзов, то есть объединенных Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР), в общественном сознании падает. Исследователи отмечают также и падение уровня доверия к профсоюзам в принципе. Однако, обладая стройной организационной структурой, достаточной материальной базой и объединяя значительное число работников – 26,9 млн. членов профсоюзов [1. С. 83], у ФНПР и ее членских организаций есть все основания для изменения ситуации в свою пользу.

В трансформационном периоде, в котором находится российское общество, когда усугубляется дифференциация населения по материальному положению, когда большие массы трудящихся ощущают незащищенность и неуверенность в будущем, роль профсоюзов является ключевой, поскольку без них невозможна объективная социально-ориентированная политика. Без профсоюзов разрешить социальные конфликты, неизбежно возникающие в современной ситуации, невозможно. И главная задача здесь – именно сейчас занять место полноправного субъекта социально-трудовых отношений в изменившихся рыночных условиях. Комплексные научные исследования функционирования профессиональных союзов, лишенные «тенденциозности и нескритичности в отношении того, что касается «места и роли» профсоюзов в жизни общества» [2. С. 6] помогут в достижении указанной цели.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Постановление Исполкома ФНПР «О сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам за 2006 год». № 2-5 от 16.03.2007 г. // Вести ФНПР, 2007, № 5-6.
2. Башмаков В.И. Санатулов Ш.З. Профсоюзы современной России: социологический аспект. – М.: Академия труда и социальных отношений, 2007. – 368 с.

Ужегова А.М., г. Екатеринбург

ВЫБОР СТИЛЯ ЛИДЕРСТВА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ХОЛДИНГОМ

Как же определяются ключевые моменты, которыми необходимо руководствоваться при выборе стиля лидерства (если такая возможность предоставлена) внутри холдинга?

Для начала необходимо «очистить» понятие лидерства. Процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности называется **формальным лидерством**.

Быть менеджером еще не означает автоматически считаться лидером в организации, так как лидерству в значительной мере свойственна неформальная основа.

Процесс влияния через способности и умение или другие ресурсы, необходимые людям, получил название **неформального лидерства**.